



## V FÓRUM REGIONAL DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO EM ADMINISTRAÇÃO

### PROPOSTA PARA IMPLEMENTAÇÃO DE MELHORIAS AO DEPARTAMENTO DE PESSOAL DA FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA EVANGÉLICA

Lílian Pamplona de Sousa

*Bacharel em Administração, pelo Centro Universitário de Anápolis, Anápolis - GO - Brasil e Graduada em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Integrada do Ceará, Fortaleza - CE – Brasil - E-mail: [lilian\\_pamplona@hotmail.com](mailto:lilian_pamplona@hotmail.com)*

**PALAVRAS-CHAVE:** Departamento de Pessoal; Fundação; Planejamento.

**RESUMO:** Aborda as atividades que o Departamento de Pessoal (DP) da Fundação Universitária Evangélica (FUNEV) executa. Realiza o levantamento, por meio da análise SWOT, onde se verifica as forças e fraquezas que o setor apresenta e propõem a implantação de melhorias, visando otimizar o tempo, os processos executados e a funcionalidade do departamento. Descreve o surgimento da Fundação e a importância do departamento dentro da organização, visando que a principal participação da FUNEV na execução dos projetos é a administração de pessoal. Apresenta uma síntese de como surgiu a Gestão de Pessoas, e com base nessa evolução faz um levantamento das funções básicas que um departamento de pessoal executa atualmente.

### INTRODUÇÃO

A Fundação Universitária Evangélica (FUNEV) é uma organização que executa projetos vinculados a Prefeitura Municipal de Anápolis, Caixa Econômica Federal (CAIXA) e Associação Educativa Evangélica (AEE), tendo por sua maioria o objetivo de prestar o serviço da gestão financeira e de recursos humanos.

A FUNEV foi fundada para ser uma parceira da AEE, sendo assim a maioria dos projetos que a fundação executa é por meio de um convenio estabelecido entre as duas instituições. Porém a FUNEV tem total autonomia para desenvolver atividade vinculada a qualquer outra empresa ou órgão publico.

O DP da FUNEV só foi criado em janeiro de 2014, como é um departamento recente existe a necessidade de se criar rotinas que gerem melhorias, aprimoramento de processos, desenvolvimento de novas atividades, que forneçam um melhor funcionamento do setor e uma melhor qualidade de vida dos colaboradores.

O objetivo geral desse artigo é o levantamento das atividades executadas pelo Departamento de Pessoal (DP) da Fundação Universitária Evangélica (FUNEV), e os objetivos específicos são analisar os aspectos internos, com base na Análise SWOT, do DP, sendo eles as fraquezas e forças e propor melhorias.

## **METODOLOGIA**

Segundo Oliveira (2004) o objetivo da pesquisa é estabelecer várias formas de compreender, descobrindo respostas para indagações e questões que há em todo o ramo de conhecimento humano.

Vergara (2010) propõem dois tipos de pesquisa, sendo eles quanto aos fins e quanto aos meios.

Este trabalho tem como fins a pesquisa descritiva, pois descreve os aspectos internos, sendo eles força e fraqueza do departamento de pessoal da Fundação Universitária Evangélica.

A pesquisa apresenta os meios bibliográficos. Segundo Marconi e Lakato, 2010, pesquisa bibliográfica apresenta a fundamentação através de pesquisa utilizando material didático, como livros, artigos, pesquisas, monografias relacionado com o tema abordado. Apresenta também o estudo de caso como um meio.

Os dados apresentados nesse artigo foram obtidos por meio de observação.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com base nos dados obtidos, se constatou alguns aspectos a serem melhorados. A seguir foram propostas as melhorias a serem implantadas.

A maioria das atividades desempenhadas pelo Departamento de Pessoal existe prazo para serem cumpridas, e o não cumprimento delas normalmente geram multas. Como o Departamento Pessoal - DP da FUNEV não possui planejamento das atividades a serem executadas, o ideal seria criar um arquivo onde se

estabeleça as rotinas diárias, mensais e anuais a serem desenvolvidas. Essa pratica evita que as atividades não sejam cumpridas, por falta de planejamento do tempo ou por ter caído no esquecimento.

O setor de pessoal lida com muitos dados confidenciais, sendo eles valores de salários, possíveis admissões e rescisões, o ideal é que o departamento possua uma sala mais reservada onde possa tratar desses assuntos.

Atualmente os funcionários recebem o pagamento do salário em forma de cheque. Para se compensar esse cheque é necessário que ou deposite no caixa eletrônico ou ir desconta-lo direto no caixa. O problema de depositar é que o banco demora dois dias uteis para liberar o valor e no caso de descontar direto no caixa é o risco que se corre ao sair do banco. O correto seria abrir conta salário para todos os funcionários e realizar a transferência bancaria do salário a receber, esta iniciativa traria motivação para os funcionários e mais um benefício.

O controle de jornada de trabalho dos funcionários é feito por meio de anotação em um caderno de ponto, após esse registro o DP precisa lançar todas as marcações em uma planilha individual, para ter noção da quantidade de horas trabalhadas no dia. Os problemas que essa rotina causa, é que o funcionário pode registrar a hora errada, o departamento de pessoal realizar lançamento errado na planilha, não gerar a quantidade de horas extras ou atrasos. Sugerimos a implantação de um sistema de ponto eletrônico, essa é uma forma de minimizar os erros, pois o sistema emite relatório que apresenta a jornada trabalhada pelo colaborador, as possíveis faltas, atrasos e horas extras.

Algumas atividades demoram a ser desenvolvidas pelo fato de não possuir a divisão correta do que cada funcionário deve executar. Uma solução para esse problema é a descrição de cargos e a distribuição de responsabilidade e de atividades. Cada cargo terá aquelas atividades a serem desenvolvidas, e a cada ano deve ter uma avaliação da descrição estabelecida, fazendo assim alterações, sendo elas inclusão ou exclusão de atividades.

Foi detectado que o clima entre os funcionários não é favorável ao trabalho em equipe. Sugerimos que sejam realizadas algumas atividades não relacionadas ao trabalho, como um dia de lazer incluindo jogos em equipe, dinâmicas de grupo, para aproximar os colaboradores e melhorar o relacionamento entre eles, e

consequentemente criar uma equipe de trabalho.

A FUNEV possui um convênio com a Associação Educativa Evangélica e fornece bolsa de estudo para os colaboradores da Fundação e seus dependentes. Esse benefício é excelente, porém pouquíssimos funcionários usufruem dele. O ideal seria fazer uma pesquisa e verificar quais benefícios seriam interessantes para os funcionários, se eles teriam interesse em receber cesta básica, auxílio combustível, entre outros.

A Fundação não disponibiliza uniformes para os empregados. O uniforme é importante para padronizar as roupas e evitar o uso de acessórios ou peças que não condizem com um ambiente de trabalho. Seria interessante o uso de uniformes.

Para se iniciar um planejamento é necessário que se tenha missão, visão e valores estabelecidos. Atualmente a FUNEV não tem nenhuma das três. O ideal seria criar e após essa criação e com base nos dados construídos verificar quais atitudes que o DP precisa ter para se adequar.

As organizações que investem nos colaboradores, que tem os funcionários como parceiros se tornam mais competitivas, pois estes são mais comprometidos com as atividades, se dedicam ao trabalho. As empresas adquirem um diferencial, tendo em vista que os empregados se empenham mais na execução das atividades, gerando maior sucesso nos projetos (MARRAS, 2001).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Nesse artigo foram levantados os aspectos internos da análise SWOT, sendo eles as forças e fraquezas, do departamento de pessoal da Fundação Universitária Evangélica, com base nos dados obtidos por meio de observação, e sugerimos melhorias a serem aplicadas.

No decorrer do estudo foi analisado que os aspectos a serem melhorados são: o departamento de pessoal precisa de uma sala mais reservada, os funcionários atualmente recebem o salário como forma de pagamento em cheque, não existe um sistema adequado de controle de jornada de trabalho, algumas atividades não foram bem distribuídas, o clima organizacional não é favorável, os colaboradores não possuem benefícios atraentes e não dispõe de uniformes, a missão, visão e valores não são estabelecidos e divulgados.

O resultado do artigo foi a proposta de melhorias, visando maior qualidade de vida e satisfação nos funcionários, rotinas de trabalho definidas, o uso de mecanismos que aperfeiçoem processos e otimizem o tempo.

## REFERÊNCIAS

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2010 p.166.

MARRAS, Pierre Jean. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Futura, 2001 p.21-27.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**: Projetos de Pesquisa, TGI, TCC, Monografias, Dissertações e Teses. São Paulo: Pioneira Thomson, 2004 p.117.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2010 p.41-55.